

รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
เทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการสรรหา				
๑.๑) การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	- เพื่อกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจงานของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า	- แผนอัตรากำลัง ๓ ปีและแผนอัตรากำลังฉบับปรับปรุงของเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้า อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนด ตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ	- มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจาก ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับ อัตรากำลังเดิมที่มีอยู่
๑.๒) การดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง	- เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออก เกษียณอายุ หรือโอนย้าย	- จำนวนบุคลากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	- รายงานตำแหน่งสาย งานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วันให้จังหวัดทราบ เพื่อ ขอให้ กสท. ดำเนินการ สอบแข่งขัน - ดำเนินการสรรหา พนักงานจ้างและรับโอน (ย้าย) พนักงานเทศบาลใน กรอบอัตรที่ว่าง	- มีการวิเคราะห์และวางแผนการ ดำเนินการล่วงหน้า เนื่องจากการสรรหาต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ
๒. ด้านการพัฒนา				
๒.๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถ และ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรทุกสายงานและทุกระดับ	- แผนพัฒนาบุคลากร - ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น	- จัดโครงการฝึกอบรม ภายในหน่วยงานและ ดำเนินการจัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมตามสายงาน	- เปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานก่อน/หลัง การพัฒนาบุคลากร พบว่า พนักงานที่เข้ารับการฝึกอบรม เข้าใจ กระบวนการทำงานและ เกิดข้อผิดพลาด ในการทำงานน้อยลง

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
<p>๒.๒) ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองด้วยระบบ E-Learning</p> <p>๒.๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ ดำเนินการเรียนรู้ด้วยตนเอง ในระบบ E-Learning เพื่อพัฒนาความรู้ในเนื้อหาทั่วไป และเนื้อหาเฉพาะตำแหน่ง</p> <p>- เพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และพัฒนา บุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p>	<p>- องค์กรความรู้ของพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ และความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>- แบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน และระดับคะแนน เมื่อสิ้นรอบการประเมิน</p>	<p>- ประชาสัมพันธ์และ ส่งเสริมให้บุคลากรบรรจุใหม่ทุกคนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง สม่าเสมอ</p> <p>- จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บัญชา เพื่อกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานและดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดดังกล่าว</p>	<p>- บุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>- ผู้บังคับบัญชาทราบถึงระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และดำเนินการพัฒนาตามความเหมาะสม</p>
๓. ด้านการธำรงรักษาและแรงจูงใจ				
<p>๓.๑) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน</p> <p>๓.๒) จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>- เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สามารถเลื่อนระดับ สอบเปลี่ยนสายงานได้ตามระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>- เพื่อยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีผลการประเมินในระดับ ดีเด่น และกระตุ้นจูงใจ บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน</p>	<p>- บุคลากรสามารถเลื่อนระดับ/ สอบเปลี่ยนสายงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และระยะเวลาที่กำหนด</p> <p>- การเลื่อนขั้นเงินเดือนและประกาศรายชื่อผู้มี ผลการประเมินในระดับดีเด่น</p>	<p>- หน่วยงานมีการ ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้บุคลากรทราบ พร้อมทั้งแนะนำให้คำปรึกษา</p> <p>- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม</p>	<p>- ผู้รับผิดชอบสามารถช่วยเหลือให้ คำแนะนำและคำปรึกษาแก่พนักงาน ที่มาติดต่อได้อย่างชัดเจนและถูกต้อง</p> <p>- บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน และ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรักษาคนดีคนเก่งไว้กับองค์กรและจูงใจคนดีคนเก่งจากภายนอก</p>

ประเด็นนโยบาย/แผนการดำเนินงาน	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๓.๓) ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน	- เพื่อให้บุคลากร มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และมีความมั่นใจในด้านความปลอดภัย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพการปฏิบัติงาน	- พื้นที่การทำงานที่มีความเหมาะสม สะอาด ปลอดภัย สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	- สนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้บุคลากรทุกคนอย่างครบถ้วนและเท่าเทียม จัดพื้นที่ห้องทำงาน โต๊ะทำงาน อย่างเหมาะสมไม่แออัด จัดให้มีแสงไฟ เสียง และอากาศที่เพียงพอ ส่งเสริมให้เกิดกิจกรรม Big Cleaning Day	- บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดีทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้
๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ				
๔.๑) จัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าเข้าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น	- เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส ให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ	- ไม่มีการร้องเรียนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	- ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับเทศบาลตำบลเวียงป่าเป้าเข้าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรทุกคนทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	- ความมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร ส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

ปัญหาและอุปสรรค

- การโอนย้ายของบุคลากรบางครั้งไม่มีการวางแผน/เตรียมการไว้ล่วงหน้า เช่น การโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้หน่วยงานอาจขาดบุคลากรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง หรือการรับช่วงการดำเนินงานต่ออาจไม่มีประสิทธิภาพมากพอ

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข

- ส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานซึ่งกันและกันภายในส่วนราชการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เป็นอัตราว่างได้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสม

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสรรหา คัดเลือกและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เพียงพอเมื่อเทียบกับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้